

# 働き方をめぐる 新たな動き



企業の間で、働き方をめぐる新たな動きが広がっている。4月からは、賃金や手当、福利厚生などについて、いわゆる正社員とパート・有期契約との不合理な処遇の差を埋めようとする「パートタイム・有期雇用労働法」や「改正労働者派遣法」が施行。仕事と育児・介護等の両立の実現の取り組みや、デジタル新技術の導入に伴う働き方見直しの工夫も目立つ。当機構が実施したパートタイム・有期契約労働者の働き方に関わる調査や働き方改革の事例などから、働く人を取り巻く最新の動向を見ていく。

## <今号の主な内容>

### <JILPT調査>

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用管理状況や、同一労働同一賃金に向けた対応動向はどうなっているのか

——「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」  
(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果より

### <シンポジウム>

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、企業にはどのような取り組みが求められるのか

<連載> 就業支援施設「SUDAchi」で配置前に基礎教育を施し定着につなげる

——ベルシステム24 ホールディングス

### <不定期連載>

新たな環境下で「一般職」が一層役割発揮していくための方策を——生保労連

<研究報告> キャリアとしてのOJT——OJT再考——学習院大学経済学部教授 脇坂 明

## JILPT調査

## 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用管理状況や、同一労働同一賃金に向けた対応動向はどうなっているのか

——「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果より

正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けて、本年(中小企業は2021年)4月1日より、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)」と、それに伴う「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(同一労働同一賃金ガイドライン)」が施行される。同法では、同一企業内における正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、職務の内容や職務の内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み、運用等)、その他の事情に照らして不合理な待遇差が禁止される(第8条)とともに、労働者から求めがあれば、正社員との待遇差の内容や理由について説明しなければならない(第14条第2項)。法施行を控え、企業における雇用管理状況や、同一労働同一賃金に向けた対応動向はどうなっているのだろうか。また、そこで働く「パートタイム」や「有期雇用」の労働者は自身の就労実態をどのように捉え、待遇差の理由等の説明ニーズはどの程度あるのだろうか。本稿では、当機構調査部が昨夏に行った、アンケート調査結果の概要を紹介する。

## 調査の概要

調査は、常用雇用者10人以上の企業2万社と、そこで働く「パートタイム」や「有期雇用」の労働者約4万3,600人を対象に、2019年7月5日～8月19日にかけて郵送法で実施したもの(原則7月1日時点の状況で記入を依頼)。企業については、民間信用調査機関が所有する名簿から、経済センサスの分布に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出した。また、労働者向けの調査票は、企業宛の郵送と同梱して配布を依頼し(注1)、それぞれから直接、返送を受けた。有効回答数(有効回答率)は、企業票が6,224社(31.1%)、労働者票が5,574人(12.8%)(注2)となった(注3)。

なお、本調査では各雇用形態について、企業内での呼称にかかわらず、下記の通り定義している。すなわち、【有期雇用】については「6カ月契約や1年契約など、雇用期間を定めた労働契約により直接雇用されている労働者」とし、【無期雇用】は「特に雇用期間を定めずに(または定年まで)、直接雇用されている労働者」とした。また、【フルタイム】については「1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い、正社員以外で直接雇用されている労働者」とし、【パートタイム】は「1週間の所定労働時間が正社員より短い、正社員以外で直接雇用されている労働者(短時間正社員は除

く)」とした。そのうえで、【正社員】については「直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者」とした。

## 企業調査

## 雇用・活用の状況

**有期の雇用率は大規模ほど高いが、無期パートは規模によらず半数程度**

まず、全有効回答企業(n=6,224社)を対象に、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用状況を尋ねると(複数回答)、「有期雇用でフルタイム」の労働者を雇用している割合が33.2%で、「無期雇用でパートタイム」が45.0%、「有期雇用でパートタイム」が33.5%となった(注4)。「有期雇用」の労働者を雇用している割合を算出すると43.6%、「パートタイム」は66.6%で、いずれかを雇用している割合は72.9%となっている。

なお、常用雇用者の規模別に見ると、「有期雇用」の労働者を雇用している割合は、「フルタイム」「パートタイム」とも、大規模企業になるほど高い。これに対し、「無期雇用でパートタイム」の雇用割合は、規模によらず4～5割程度となっている。

### 【有期雇用】は「再雇用のため」、【パートタイム】は「労働者自身が希望」が活用理由のトップ

「有期雇用」の労働者を雇用している企業（n=2,713社）を対象に、その活用理由を尋ねると（複数回答）、回答割合の高い順に、「定年退職者の再雇用のため」（51.6%）、「経験や知識、技能のある人を活用するため」（30.6%）、「労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため」（27.3%）、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」（20.5%）、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（19.5%）、「正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため」（18.7%）等が挙げられた。

同様に、「パートタイム」の労働者を雇用している企業（n=4,144社）に活用理由を尋ねると（複数回答）、上位から、「労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため」（53.2%）、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」（35.9%）、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（27.9%）、「1日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」（22.7%）、「定年退職者の再雇用のため」及び「採用が簡単で、人手を確保しやすいため」（ともに21.9%）等となった。

### 有期雇用のフルタイムは「専門的・技術的な仕事」がトップ

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業を対象に、どのような職種で活用しているかも尋ねると（複数回答）、「有期雇用でフルタイム」の労働者については（n=2,068社）、「専門的・技術的な仕事」（47.7%）を挙げた割合が最も高く、これに、「事務的な仕事」（40.3%）、「サービスの仕事」（21.9%）等が続いた。同様に、「無期雇用でパートタイム」や「有期雇用でパートタイム」の労働者については（それぞれn=2,801社、2,088社）（複数回答）、ともに「事務的な仕事」の割合が最も高く（それぞれ43.2%、44.9%）、次いで「専門的・技術的な仕事」（31.2%、32.9%）、「サービスの仕事」（26.2%、26.7%）等となっている。

#### 職務や人材活用の仕組みの相違

職務が同じ者がいる割合は、有期フル>無期パート>有期パート

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と正社員

との間の、職務（業務の内容や責任の程度）や人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）の相違について、「有期雇用でフルタイム」「無期雇用でパートタイム」「有期雇用でパートタイム」のそれぞれに分けて尋ねた。「有期雇用でフルタイム」の労働者から見ると（n=2,068社）、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合が29.1%で、さらに、「人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者がいる」が7.8%、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」が45.0%、「業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）」が22.0%となった（図表1）。

同様に、「無期雇用でパートタイム」や「有期雇用でパートタイム」の労働者については（それぞれn=2,801社、2,088社）、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合がそれぞれ12.8%、8.8%で、さらに、「人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者がいる」が3.7%、2.0%。また、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」が同順に42.2%、39.6%となる一方、「業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）」が40.8%、47.0%となった。

なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合や、さらに「人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者がいる」割合のほか、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者についてが最も高く、次いで「無期雇用でパートタイム」「有期雇用でパートタイム」の順となっている。これに対し、「業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）」企業の割合は逆順で高い。

### 職務が同じ場合の基本的な賃金は「正社員の8割以上」が6割超

「業務の内容も責任の程度も同じ者」を雇用している企業には、その【基本的な賃金】の算定方法（制度・基準）が正社員との比較でどうなっているかも尋ねている。「有期雇用でフルタイム」の労働者から見ると（n=601社）、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」割合が34.1%で、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が27.1%に対し、「正社員とは算定方法（制度・基準）も算定要



図表1 正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者間の職務や人材活用の相違と「業務の内容も責任の程度も同じ者がいる」場合の基本的な賃金水準

|  | 業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる | うち、人材活用の仕組み(転勤や昇進等の有無や範囲)まで同じ者がいる | 業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる | 業務の内容も、責任の程度もまったく異なる(いずれか同じ者はいない) | 無回答 |
|--|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-----|
| 有期雇用でフルタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,068社)  | ↑ 29.1              | ↑ 7.8                             | ↑ 45.0                   | ↓ 22.0                            | 4.0 |
| 無期雇用でパートタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,801社) | ↑ 12.8              | ↑ 3.7                             | ↑ 42.2                   | ↓ 40.8                            | 4.2 |
| 有期雇用でパートタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,088社) | ↑ 8.8               | ↑ 2.0                             | ↑ 39.6                   | ↓ 47.0                            | 4.5 |

  

|   | 正社員より高い | 正社員と同じ | 正社員の8割以上 | 正社員の6割以上8割未満 | 正社員の4割以上6割未満 | 正社員の4割未満 | 無回答  | 正社員の8割以上計 |
|---|---------|--------|----------|--------------|--------------|----------|------|-----------|
| 「有期雇用でフルタイム」の労働者について<br>(正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=601社)  | ↑ 6.5   | 34.4   | 26.0     | 18.1         | ↓ 3.0        | 0.2      | 11.8 | ↑ 66.9    |
| 「無期雇用でパートタイム」の労働者について<br>(正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=358社) | ↑ 6.4   | 34.4   | 23.2     | 10.3         | ↓ 2.5        | -        | 23.2 | ↑ 64.0    |
| 「有期雇用でパートタイム」の労働者について<br>(正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=184社) | ↑ 5.4   | 28.8   | 26.6     | 17.4         | ↓ 7.6        | 1.1      | 13.0 | ↑ 60.9    |

素も異なる」が23.8%となった(無回答15.0%)。

同様に、「無期雇用でパートタイム」や「有期雇用でパートタイム」の労働者については(それぞれn=358社、184社)、「正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」企業の割合がそれぞれ28.5%、24.5%で、「正社員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が19.3%、23.9%。これに対し、「正社員とは算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が同順に20.7%、32.6%となった(無回答31.6%、19.0%)。

すなわち、「業務の内容も責任の程度も同じ者」の【基本的な賃金】について、「正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者についてが最も高く、次いで「無期雇用でパートタイム」「有期雇用でパートタイム」の順となっていることが分かる。

### いずれの労働者も「正社員と同じ」が最多

そのうえで、正社員と「業務の内容も責任の程度も同じ者」を雇用している企業を対象に、その基本的な賃金水準が、正社員の賃金水準(時給換算)との比較でどうなっているかについても尋ねると(最も多いケースを回答)、「有期雇用でフルタイム」「無期雇用でパートタイム」「有期雇用でパートタイム」のいずれの労働者についても(それぞれn=601社、358社、184社)、「正社員と同じ」とする企業の割合が最も高

く(それぞれ34.4%、34.4%、28.8%)、これに「正社員の8割以上」(それぞれ26.0%、23.2%、26.6%)等が続いた(図表1(再掲))。総じて見ると、正社員の8割以上とする企業の割合計がいずれも6割を超え、「有期雇用でフルタイム」の労働者について(66.9%)で最も高く、次いで「無期雇用でパートタイム」(64.0%)、「有期雇用でパートタイム」(60.9%)の順となっている。

### 支給・適用している制度や待遇

#### 「賞与」等を支給している割合も、有期フル>無期パート>有期パート

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業を対象に、定期昇給・手当や福利厚生などについて、これらの労働者に支給・適用している制度や待遇があるかについても尋ねた(複数回答)。

「有期雇用でフルタイム」の労働者から見ると(n=2,068社)、「慶弔休暇」(69.1%)を挙げた割合が最も高く、これに、「深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)」(62.3%)、「賞与」(58.9%)等が続いた(図表2)。「無期雇用でパートタイム」の労働者についても(n=2,801社)、支給・適用している割合が最も高いのは「慶弔休暇」(46.8%)であり、次いで「賞与」(46.3%)、「給食施設や休憩室、更衣室の利用」(45.6%)等となっている。また、「有期雇用でパートタイム」の労働者については(n=2,088

図表2 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に支給・適用している制度や待遇

|   | 支給・適用しているものがある計 | 複数回答   |         |       |      |      |       |               |        |                       |                        |                    |
|---|-----------------|--------|---------|-------|------|------|-------|---------------|--------|-----------------------|------------------------|--------------------|
|   |                 | 定期的な昇給 | 人事評価・考課 | 賞与    | 家族手当 | 住宅手当 | 精皆勤手当 | 食事手当(費用補助を含む) | 単身赴任手当 | 業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当 | 交替制勤務などの勤務形態に応じた特殊勤務手当 | 特定の地域で働く補償としての地域手当 |
| 正社員について<br>(パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社) | 92.0            | 75.5   | 62.6    | 83.3  | 50.2 | 32.2 | 24.7  | 19.0          | 8.1    | 11.4                  | 12.0                   | 5.1                |
| 有期雇用でフルタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,068社)   | 92.8            | 40.8   | 42.6    | ③58.9 | 17.0 | 11.5 | 10.9  | 16.2          | 4.0    | 9.5                   | 11.8                   | 3.9                |
| 無期雇用でパートタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,801社)  | 88.8            | 45.5   | 33.5    | ②46.3 | 4.2  | 2.5  | 6.3   | 13.3          | 0.2    | 3.4                   | 4.9                    | 0.8                |
| 有期雇用でパートタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,088社)  | 89.0            | 40.6   | 32.9    | 38.7  | 4.2  | 2.3  | 3.8   | 13.6          | 0.3    | 4.5                   | 6.0                    | 1.2                |

|   | 深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む) | 退職金  | 法定外の健康診断(費用補助含む) | 慶弔休暇  | 慶弔休暇以外で法定外の休暇 | 病気休職 | 給食施設や休憩室、更衣室の利用 | 保養所や運動施設の利用 | 企業年金 | 社外活動の補助 | その他 | 支給・適用しているものはない | 無回答 |
|---|--------------------------|------|------------------|-------|---------------|------|-----------------|-------------|------|---------|-----|----------------|-----|
|   |                          |      |                  |       |               |      |                 |             |      |         |     | 無回答            |     |
| 正社員について<br>(パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社) | 61.7                     | 72.1 | 42.5             | 80.6  | 38.1          | 56.7 | 50.7            | 11.3        | 12.5 | 9.4     | 3.3 | 0.4            | 7.6 |
| 有期雇用でフルタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,068社)   | ②62.3                    | 14.8 | 38.9             | ①69.1 | 36.6          | 46.7 | 57.3            | 14.7        | 5.6  | 8.8     | 2.8 | 1.0            | 6.2 |
| 無期雇用でパートタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,801社)  | 39.3                     | 12.1 | 27.9             | ①46.8 | 23.6          | 31.6 | ③45.6           | 6.4         | 2.4  | 5.9     | 2.9 | 4.7            | 6.5 |
| 有期雇用でパートタイムの労働者について<br>(雇用している企業=2,088社)  | ②50.7                    | 7.0  | 28.1             | ③48.4 | 26.1          | 30.7 | ①53.3           | 11.6        | 2.3  | 7.1     | 2.6 | 2.6            | 8.4 |

社)、「給食施設や休憩室、更衣室の利用」(53.3%)を挙げた割合が最も高く、以下、「深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)」(50.7%)、「慶弔休暇」(48.4%)等の順となった。

なお、「賞与」や「退職金」「住宅手当」「精皆勤手当」を支給している企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者についてが最も高く、次いで「無期雇用でパートタイム」「有期雇用でパートタイム」の順。また、「人事評価・考課」や「病気休職」「企業年金」を適用している企業の割合についても、同様の傾向が見て取れる。これに対し、例えば「定期的な昇給」については、「無期雇用でパートタイム」の労働者に比べ、「有期雇用でフルタイム」や「有期雇用でパートタイム」で適用割合がやや低くなっている。

### 法改正の認知度や待遇差の説明状況

#### 「大半の待遇差を説明できると思う」企業が半数超

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業(n=4,538社)を対象に、パートタイム・有期雇用労働法が、「同一労働同一賃金ガイドライン」等とともに施行されることを知っていたか尋ねると、「内容まで知っている」割合は約1/3(35.4%)となったものの、「内容は分からないが、改正等の動きがあることは知っている」が半数を超え(57.8%)、「まったく知らない・分からない」は4.9%にとどまった(無回答1.9%)。「内容まで知っている」割合は大規模企業ほど高まる傾向が見られ、500人以上で約7

割(69.7%)となった。これに対し、「内容は分からないが、改正等の動きがあることは知っている」割合は小規模企業になるほど高く、29人以下で約2/3となっている。

パートタイム・有期雇用労働法は、正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、職務の内容や職務の内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み、運用等)、その他の事情に照らして不合理な待遇差を禁止するとともに、労働者からの求めに応じ、待遇差の内容や理由についての説明義務を課している。

そこで、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業(n=4,538社)を対象に、そうした待遇差の理由等についてどの程度、説明できると思うか尋ねると、「大半の待遇差を説明できると思う」との回答が半数を超え(52.3%)、「半分くらいの待遇差は、説明できると思う」(26.0%)と合わせて3/4超となった。一方、「大半の待遇差を、説明できないと思う」とする割合は4.9%にとどまったほか、「分からない・考えたことが無い」が6.9%、「待遇差は一切ない」が6.7%となっている(無回答3.2%)。

常用雇用者の規模別に見ても、「大半の待遇差を説明できると思う」との回答は、10人以上の企業で総じて半数を超えている。また、「半分くらいの待遇差は、説明できると思う」とする割合は、大規模企業になるほど高い。これに対し、「待遇差は一切ない」や「分からない・考えたことが無い」は、小規模企業ほど概ね高まる傾向が見て取れる。

図表3 不合理な待遇差を無くするための取り組み状況

|                                   |                    | これまで (%) |           |      | 今後 (%)       |                   |      |
|-----------------------------------|--------------------|----------|-----------|------|--------------|-------------------|------|
|                                   |                    | 取り組みを行った | 特段、行っていない | 無回答  | 取り組みを行う予定がある | 特段、予定はない(方針未定を含む) | 無回答  |
| パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業計(4,538社) |                    | 33.2     | 52.6      | 14.2 | 30.2         | 43.6              | 26.2 |
| 常用雇用者の規模別                         | 9人以下(319社)         | 20.1     | 62.4      | 17.6 | 19.1         | 55.5              | 25.4 |
|                                   | 10人以上29人以下(1,897社) | 30.6     | 54.4      | 15.0 | 25.8         | 45.9              | 28.3 |
|                                   | 30人以上49人以下(848社)   | 33.7     | 53.5      | 12.7 | 26.7         | 46.5              | 26.9 |
|                                   | 50人以上99人以下(718社)   | 33.3     | 53.8      | 13.0 | 32.5         | 41.1              | 26.5 |
|                                   | 100人以上299人以下(505社) | 44.2     | 44.8      | 11.1 | 43.2         | 35.4              | 21.4 |
|                                   | 300人以上499人以下(109社) | 45.0     | 36.7      | 18.3 | 49.5         | 31.2              | 19.3 |
|                                   | 500人以上(142社)       | 46.5     | 34.5      | 19.0 | 61.3         | 21.8              | 16.9 |

|                             | 賃金・賞与・退職金 (%)        |               |                   |                     |           |                       | 手当関係 (%)                |   |                         |                           |                             |                        |
|-----------------------------|----------------------|---------------|-------------------|---------------------|-----------|-----------------------|-------------------------|---|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|
|                             | 基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し | 基本的な賃金の水準の引上げ | 昇給制度の導入や、昇給制度の見直し | 賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し | 賞与の水準の引上げ | 退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し | 役職手当の導入や、役職手当の算定方法等の見直し | 仕事の危険度や作業環境に応じた特殊作業に伴う勤務手当の導入や算定方法等の見直し | 精算手当の導入や、精算手当の算定方法等の見直し | 通勤に係る費用の支給(導入)や、算定方法等の見直し | 時間外労働や深夜・休日労働に応じた手当の割増率の見直し | 左記以外の諸手当の導入や、算定方法等の見直し |
| これまでに「取り組みを行った」企業(1,508社)   | ②38.4                | ①54.9         | 28.2              | ④31.2               | 17.6      | 13.1                  | 19.3                    | 7.6                                     | 9.2                     | ⑤31.0                     | 26.5                        | 10.7                   |
|                             | 77.0                 |               |                   |                     |           |                       | 53.5                    |   |                         |                           |                             |                        |
| 今後、「取り組みを行う予定がある」企業(1,369社) | ①31.6                | ②28.5         | ③25.4             | ④23.6               | 15.3      | 19.6                  | 13.8                    | 7.7                                     | 9.4                     | 14.0                      | 8.3                         | 12.9                   |
|                             | 68.2                 |               |                   |                     |           |                       | 40.1                    |   |                         |                           |                             |                        |

  

|                             | 休暇関係 (%)            |                      |                           |                      | その他 (%)             |                     |                         |                              |                     |                  |                          |                        |                      |     |
|-----------------------------|---------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|-----|
|                             | 慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し | 病気の時の休暇付与や勤務免除に係る見直し | 健康診断の受診に伴う休暇付与や勤務免除に係る見直し | 左記以外の休暇付与や勤務免除に係る見直し | 食堂、休憩室、更衣室の利用に係る見直し | 教育訓練機会の導入や、訓練内容の見直し | 正社員以外からの相談窓口の設置や、担当者の配置 | 正社員(無期雇用)への転換制度の導入や、制度内容の見直し | 正社員とそれ以外の、職務の分離や明確化 | 正社員側の賃金・労働条件の見直し | (新たな正社員区分の創設等)雇用管理区分の見直し | 定年後の再雇用に係る制度や活用の方角の見直し | 派遣労働者に係る制度や活用の方角の見直し | その他 |
| これまでに「取り組みを行った」企業(1,508社)   | 27.9                | 22.5                 | 22.7                      | 11.3                 | 20.6                | 18.2                | 20.0                    | ③34.5                        | 13.5                | 22.7             | 5.0                      | 30.2                   | 4.9                  | 1.1 |
|                             | 41.7                |                      |                           |                      | 65.5                |                     |                         |                              |                     |                  |                          |                        | 0.7                  |     |
| 今後、「取り組みを行う予定がある」企業(1,369社) | 14.2                | 12.8                 | 10.2                      | 9.5                  | 5.2                 | 15.0                | 10.2                    | 16.6                         | 18.3                | 19.3             | 9.0                      | ⑤23.2                  | 8.3                  | 1.7 |
|                             | 27.6                |                      |                           |                      | 57.3                |                     |                         |                              |                     |                  |                          |                        | 4.9                  |     |

不合理な待遇差を無くするための取組状況

不合理な待遇差を無くするための「取り組みを行った」企業は約1/3

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業(n=4,538社)のうち、政府の働き方改革実現会議で「同一労働同一賃金ガイドライン案」が提示されて(2016年12月20日)以降、これまでに正社員とそれ以外の労働者の間の不合理な待遇差を無くするため、何らかの「取り組みを行った」割合は約1/3(33.2%)となった(図表3)。また、今後の取り組みの見直しについても尋ねると、「行う予定がある」企業の割合は、約3割(30.2%)となった(ただし、無回答割合が約1/4と高い点に留意)。

こうした結果を常用雇用者の規模別に見ると、これまでに「取り組みを行った」割合と今後、「取り組みを行う予定がある」割合のいずれも、大規模企業にな

るほど概ね高まる傾向が見て取れる。これに対し、これまでに「特段、行っていない」割合や今後、「特段、予定はない(方針未定を含む)」割合は、小規模企業ほど高くなっている。

これまでの取り組みでは「基本的な賃金の水準の引上げ」、今後は「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」が最多

そのうえで、これまでに不合理な待遇差をなくするための「取り組みを行った」と回答した企業(n=1,508社)を対象に、具体的な取り組み内容を尋ねると(複数回答)、「基本的な賃金の水準の引上げ」(54.9%)を挙げた割合が最も高く、これに、「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」(38.4%)、「正社員(無期雇用)への転換制度の導入や、制度内容の見直し」(34.5%)、「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」(31.2%)、「通勤に係る費用の支給(導入)、



算定方法等の見直し」(31.0%)等が続いた。

今後、「取り組みを行う予定がある」企業(n=1,369社)にもその内容を尋ねると(複数回答)、上位から、「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」(31.6%)、「基本的な賃金の水準の引上げ」(28.5%)、「昇給制度の導入や、昇給制度の見直し」(25.4%)、「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」(23.6%)、「定年後の再雇用者に係る制度や活用のあり方を見直し」(23.2%)等の順となった。

## 労働者調査

### 正社員との職務の相違や賃金水準の納得性

#### 業務も責任も同じ正社員がいる割合は約15%

労働者に対する調査結果に目を転じると、全有効回答労働者(n=5,574人)のうち、「有期雇用でフルタイム」の割合は20.0%で、「無期雇用でパートタイム」が31.1%、「有期雇用でパートタイム」が35.8%となった(分類不能13.0%(注5))。

そのうえで、全有効回答労働者(n=5,574人)を対象に、正社員と比較した業務の内容等の相違を尋ねると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」とする割合が15.1%で、さらに、「人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」が0.5%。これに対し、「業務の内容のみ同じ正社員がいる(責任の程度は異なっている)」割合が19.7%で、「正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている」が43.3%、「分からない」が14.4%となった(無回答7.0%)。

これを働き方のタイプ別に見ると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者(n=1,116人)で30.0%と高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」(n=1,733人)が11.5%、「有期雇用でパートタイム」(n=1,998人)が10.3%となっている。

#### 業務の内容が同じ正社員がいる労働者の約4人に1人が「正社員より賃金水準が低く納得していない」と回答

そうしたなか、少なくとも業務の内容が同じ正社員がいる場合(n=1,967人)に、業務の内容等が同じ正社員に比べて自身の賃金水準をどう思うか尋ねると、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が

10.7%で、「正社員より賃金水準は低い、納得している」が28.4%に対し、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が24.6%、「何とも言えない・分からない」が35.0%となった(無回答1.3%)。

業務の内容等の相違別に見ると、業務の内容等が同じ正社員と「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合は、「業務の内容のみ同じ正社員がいる(責任の程度は異なっている)」場合(n=1,098人)で10.4%に対し、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合(n=842人)では10.8%、さらに「人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」場合(n=27人)で18.5%と高まる傾向が見て取れる。同様に、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」割合についても、同順で高い(17.4%<33.5%<40.7%)。これに対し、「正社員より賃金水準は低い、納得している」割合は、逆順(34.2%>21.6%>3.7%)で高くなっている。なお、「何とも言えない・分からない」割合はいずれも3割台(同順に36.7%、32.8%、37.0%)となっている(無回答1.4%、1.3%、0.0%)。

### 納得できない制度や待遇

#### 業務の内容が同じ正社員に比べて納得できない待遇のトップは「賞与」

少なくとも業務の内容が同じ正社員がいる場合(n=1,967人)に、そうした正社員(それぞれ「業務の内容も責任の程度も同じ正社員」「さらに人材活用の仕組みも同じ正社員」「業務の内容のみ同じ正社員(責任の程度は異なっている)」と比較して自身とは支給・適用基準が異なっていたり、そうした正社員にのみ支給・適用されていたりして、納得できない制度や待遇があるか尋ねると(注6)(複数回答)、「賞与」(37.0%)を挙げた割合が最も高く、これに「定期的な昇給」(26.6%)や「退職金」(23.3%)、「人事評価・考課」(12.7%)、「慶弔休暇」(8.3%)等が続いた。総じて、何らかの納得できない制度や待遇があるとする割合は、半数超(55.9%)となった。

こうした結果を業務の内容等の相違別に見ると、「業務の内容も責任の程度も同じで、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」場合(n=27人)には、「退職金」(40.7%)を挙げた割合が最も高く、次いで「賞与」(37.0%)、「人事評価・考課」(29.6%)等の順。これに対し、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員

がいる」場合 (n=842人) や「業務の内容のみ同じ正社員がいる (責任の程度は異なっている)」場合 (n=1,098人) には、「賞与」(それぞれ42.9%、32.4%) を挙げた割合が最も高く、これに「定期的な昇給」(それぞれ31.7%、22.8%) や、「退職金」(それぞれ29.1%、18.4%) 等が続く。

何らかの納得できない制度や待遇があるとする労働者の割合は、「業務の内容のみ同じ正社員がいる (責任の程度は異なっている)」場合 (51.1%) より、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合 (61.8%)、さらに、「人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」場合 (70.4%) の順で高まる傾向が見て取れる。具体的な項目でも「退職金」(18.4% < 29.1% < 40.7%) や「人事評価・考課」(10.5% < 15.0% < 29.6%)、「慶弔休暇」(6.8% < 10.1% < 14.8%)、「家族手当」(4.7% < 7.2% < 22.2%)、「病欠休職」(3.8% < 7.0% < 7.4%) 等で同様の傾向が見られる。一方、「賞与」(32.4%、42.9%、37.0%) や「定期的な昇給」(22.8%、31.7%、22.2%) 等については、業務の内容等の相違にかかわらず一定程度となっているのが特徴である。

こうした結果を働き方のタイプ別に見ると、いずれも納得できない制度や待遇としては、「賞与」を挙げた割合が最も高く、「有期雇用でフルタイム」の労働者 (n=335人) で46.6%、「無期雇用でパートタイム」(n=200人) で32.5%、「有期雇用でパートタイム」(n=206人) で46.1%となった。これに、「有期雇用でフルタイム」の労働者では、「退職金」(36.7%) や、「定期的な昇給」(36.4%) 等が続くのに対し、「無期雇用でパートタイム」や「有期雇用でパートタイム」では、「定期的な昇給」を挙げる割合が高く (それぞ

れ22.5%、30.1%)、次いで「退職金」(15.5%、28.2%) 等となっている。

### 不合理な待遇差を感じた経験や現在の仕事等の満足度

#### 5人に1人が、正社員との不合理な待遇差を感じたことが「ある」と回答

パートタイム・有期雇用労働法では正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、職務の内容・配置の変更範囲 (人材活用の仕組み、運用等)、その他の事情に照らして不合理な待遇差が禁止されることを明記したうえで、全有効回答労働者 (n=5,574人) を対象に、そうした不合理な待遇差があると感じた経験の有無を尋ねると、「ある」と回答した割合が21.3%、「ない」が35.2%で、「分からない・考えたことが無い」が39.4%となった (図表4)。

また、「ある」と回答した労働者 (n=1,186人) に対し、同法では事業主に対して待遇差の内容や理由について説明を求めることができるようになることを明記 (「説明を求めた労働者に対する不利益な取扱いも禁止される (第14条第3項)」) ことも注釈したうえで、待遇差の理由等の説明を求めたいと思うかも尋ねると、「説明を求めたい」割合は37.2%で、「必要ない」が25.2%に対し、「分からない・考えたことが無い」が36.7%となった。

こうした結果についても働き方のタイプ別に見ると、不合理な待遇差が「ある」と回答した割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者 (n=1,116人) で約1/3 (33.5%) とやや高い。また、待遇差の理由等の「説明を求めたい」との回答も、4割超 (43.0%) とやや高くなっている。

図表4 不合理な待遇差を感じた経験と待遇差の理由等の説明に係る希望

|                                    | 不合理な待遇差があると感じたこと (%) |      |                |     |                                  | 企業に待遇差の理由等の説明を求めたいか (%) |      |                |     |
|------------------------------------|----------------------|------|----------------|-----|----------------------------------|-------------------------|------|----------------|-----|
|                                    | ある                   | ない   | 分からない・考えたことが無い | 無回答 |                                  | 説明を求めたい                 | 必要ない | 分からない・考えたことが無い | 無回答 |
| 全有効回答労働者計 (5,574人)                 | 21.3                 | 35.2 | 39.4           | 4.1 | 不合理な待遇差があると感じたことがある労働者計 (1,186人) | 37.2                    | 25.2 | 36.7           | 0.9 |
| 有期雇用計 (期間の定めがある労働者=3,217人)         | 25.2                 | 33.0 | 37.8           | 4.0 | 有期雇用計 (期間の定めがある労働者=810人)         | 38.4                    | 25.6 | 35.1           | 1.0 |
| パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=4,145人) | 17.5                 | 37.7 | 41.1           | 3.7 | パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=724人) | 34.3                    | 25.1 | 39.8           | 0.8 |
| 労働者分類別                             |                      |      |                |     | 労働者分類別                           |                         |      |                |     |
| 有期雇用でフルタイム (該当する労働者=1,116人)        | 33.5                 | 28.4 | 33.2           | 4.8 | 有期雇用でフルタイム (該当する労働者=374人)        | 43.0                    | 26.2 | 29.4           | 1.3 |
| 無期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,733人)       | 14.8                 | 40.3 | 41.7           | 3.1 | 無期雇用でパートタイム (該当する労働者=257人)       | 32.3                    | 25.7 | 40.9           | 1.2 |
| 有期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,998人)       | 20.4                 | 35.9 | 40.1           | 3.6 | 有期雇用でパートタイム (該当する労働者=408人)       | 34.8                    | 25.5 | 39.0           | 0.7 |



図表5 現在の仕事や勤務先に対する満足度

|  | 満足している | どちらかという満足している | 何とも言えない分からない | どちらかという不満である | 不満である | 無回答 | 満足している計 | 不満である計 |
|--|--------|---------------|--------------|--------------|-------|-----|---------|--------|
| <b>全有効回答労働者計</b><br>(5,574人)                 | 20.9   | 44.5          | 18.7         | 11.3         | 1.8   | 2.8 | 65.3    | 13.2   |
| <b>有期雇用計</b><br>(期間の定めがある労働者=3,217人)         | 17.5   | 44.1          | 20.2         | 13.2         | 2.2   | 2.8 | 61.6    | 15.4   |
| <b>パートタイム計</b><br>(所定労働時間が正社員より短い労働者=4,145人) | 23.5   | 46.1          | 17.4         | 9.2          | 1.1   | 2.7 | 69.6    | 10.3   |
| <b>労働者分類別</b>                                |        |               |              |              |       |     |         |        |
| 有期雇用でフルタイム<br>(該当する労働者=1,116人)               | 13.4   | 40.2          | 21.5         | 17.8         | 4.4   | 2.7 | 53.6    | 22.2   |
| 無期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=1,733人)              | 26.9   | 47.3          | 14.8         | 8.0          | 1.0   | 2.0 | 74.2    | 9.0    |
| 有期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=1,998人)              | 20.1   | 46.5          | 19.3         | 10.2         | 1.1   | 2.8 | 66.6    | 11.3   |

| 労働者分類別                                       | 満足している理由(複数回答)            |                        |                  |                  |              |                  |                        |              |                    |                |              |     | 無回答 |
|--|---------------------------|------------------------|------------------|------------------|--------------|------------------|------------------------|--------------|--------------------|----------------|--------------|-----|-----|
|  | 労働時間(残業の有無を含む)が希望に叶っているから | 業務の内容や責任の程度が自分に合っているから | 職場の人間関係や雰囲気が良いから | 自宅に近い(通勤時間が短い)から | 有給休暇を取りやすいから | 能力や経歴、資格等を活かせるから | 就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから | 賃金や労働条件が良いから | 解雇・雇止め(当面)の心配が無いから | 頑張れば正社員等になれるから | 教育訓練が受けられるから | その他 |     |
| <b>満足している労働者計</b><br>(3,642人)                | ①76.3                     | ②60.3                  | ③51.0            | 48.4             | 33.8         | 32.3             | 26.2                   | 21.9         | 17.7               | 4.9            | 2.6          | 0.2 | 0.3 |
| <b>有期雇用計</b><br>(期間の定めがある労働者=1,983人)         | ①70.1                     | ②61.8                  | ③50.4            | 46.6             | 39.7         | 35.3             | 20.3                   | 20.7         | 15.4               | 5.4            | 2.8          | 0.2 | 0.3 |
| <b>パートタイム計</b><br>(所定労働時間が正社員より短い労働者=2,884人) | ①81.4                     | ②59.4                  | ③51.9            | 50.7             | 31.2         | 29.8             | 30.3                   | 22.4         | 17.2               | 3.6            | 2.4          | 0.2 | 0.2 |
| <b>労働者分類別</b>                                |                           |                        |                  |                  |              |                  |                        |              |                    |                |              |     |     |
| 有期雇用でフルタイム<br>(該当する労働者=598人)                 | ②53.7                     | ①64.0                  | ③47.5            | 39.5             | 46.7         | 44.0             | 6.9                    | 19.4         | 19.7               | 10.5           | 3.8          | 0.2 | 0.3 |
| 無期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=1,286人)              | ①84.8                     | ②59.4                  | ③52.1            | 50.9             | 27.4         | 28.9             | 34.8                   | 23.3         | 21.5               | 4.4            | 2.5          | 0.2 | 0.3 |
| 有期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=1,331人)              | ①77.8                     | ②60.6                  | ③51.7            | 50.1             | 36.6         | 31.8             | 26.9                   | 21.6         | 13.4               | 3.1            | 2.4          | 0.2 | 0.2 |

| 労働者分類別                                     | 不満である理由(複数回答)          |                       |                    |                       |          |                |                 |                   |                 |               |
|--|------------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|----------|----------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|
|  | 仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない | 仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない | 正社員に比べて、賃金や労働条件が低い | 人事評価が無い、あっても公正に評価されない | 働かない人がいる | 職場の人間関係や雰囲気が悪い | 有給休暇が取れない、取りにくい | いつ解雇・雇止めされるかわからない | 仕事がついつい、就業環境が悪い | 正社員や無期雇用になれない |
| <b>不満である労働者計</b><br>(733人)                 | ①57.7                  | ②47.2                 | ③46.7              | 31.5                  | 31.0     | 27.7           | 21.6            | 19.2              | 15.8            | 15.0          |
| <b>有期雇用計</b><br>(期間の定めがある労働者=496人)         | ①59.1                  | ③46.0                 | ②49.8              | 30.4                  | 33.1     | 26.6           | 20.6            | 23.4              | 16.7            | 17.7          |
| <b>パートタイム計</b><br>(所定労働時間が正社員より短い労働者=429人) | ①53.6                  | ②47.3                 | ③40.1              | 30.1                  | 30.3     | 28.0           | 22.1            | 17.0              | 15.2            | 11.7          |
| <b>労働者分類別</b>                              |                        |                       |                    |                       |          |                |                 |                   |                 |               |
| 有期雇用でフルタイム<br>(該当する労働者=248人)               | ①64.9                  | ③48.8                 | ②57.7              | 32.7                  | 33.1     | 26.2           | 20.6            | 24.6              | 17.7            | 21.8          |
| 無期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=156人)              | ①50.0                  | ②49.4                 | ③35.3              | 33.3                  | 26.9     | 30.1           | 24.4            | 9.0               | 14.7            | 9.0           |
| 有期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=226人)              | ①55.3                  | ②45.1                 | ③42.9              | 28.3                  | 33.6     | 25.2           | 19.5            | 22.6              | 16.4            | 14.2          |

| 労働者分類別                                     | 不満である理由(複数回答)         |                |          |                      |            |           |                    |                   |     | 無回答 |
|--|-----------------------|----------------|----------|----------------------|------------|-----------|--------------------|-------------------|-----|-----|
|  | パワハラ、セクハラ、いじめ、嫌がらせがある | 教育訓練の機会が無い、少ない | 残業が多い、長い | 所定の労働時間や労働日数が希望に合わない | 交通費が支払われない | 社会保険に入れない | 契約の更新回数や勤続年数に上限がある | (勤務先が引き留めず)辞められない | その他 |     |
| <b>不満である労働者計</b><br>(733人)                 | 13.8                  | 13.2           | 8.2      | 7.9                  | 6.3        | 5.0       | 4.9                | 2.3               | 6.7 | 0.1 |
| <b>有期雇用計</b><br>(期間の定めがある労働者=496人)         | 13.9                  | 12.7           | 9.1      | 6.7                  | 6.0        | 3.8       | 7.3                | 1.8               | 6.9 | -   |
| <b>パートタイム計</b><br>(所定労働時間が正社員より短い労働者=429人) | 13.3                  | 13.3           | 6.1      | 8.4                  | 7.7        | 7.5       | 3.5                | 3.5               | 7.7 | 0.2 |
| <b>労働者分類別</b>                              |                       |                |          |                      |            |           |                    |                   |     |     |
| 有期雇用でフルタイム<br>(該当する労働者=248人)               | 12.1                  | 12.5           | 11.7     | 6.0                  | 4.4        | 0.4       | 8.1                | 0.8               | 5.6 | -   |
| 無期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=156人)              | 10.3                  | 13.5           | 5.1      | 11.5                 | 6.4        | 7.1       | -                  | 4.5               | 6.4 | -   |
| 有期雇用でパートタイム<br>(該当する労働者=226人)              | 14.2                  | 12.4           | 7.1      | 7.1                  | 8.0        | 7.5       | 6.6                | 3.1               | 8.0 | -   |

「無期雇用でパートタイム」は約3/4が現在の仕事等に「満足」と回答

全有効回答労働者 (n=5,574人) を対象に、現在の勤務先や仕事の満足度を尋ねると、「満足している」との回答が20.9%、「どちらかという満足している」が44.5%で、満足している割合計が約2/3 (65.3%) にのぼり、不満である割合計 (13.2%) を大きく上回った (図表5)。

働き方のタイプ別に見ると、満足している割合計は「無期雇用でパートタイム」の労働者 (n=1,733人)

で約3/4 (74.2%) にのぼり、これに「有期雇用でパートタイム」(n=1,998人) の66.6%、「有期雇用でフルタイム」(n=1,116人) の53.6%が続く。これに対し、不満である割合計は逆順で高く、「有期雇用でフルタイム」の労働者で22.2%と最も高くなっている。

そのうえで、「満足している (どちらかというを含む)」と回答した労働者 (n=3,642人) に理由を尋ねると (複数回答)、「労働時間 (残業の有無を含む) が希望に叶っているから」(76.3%) を挙げた割合が最も高く、これに、「業務の内容や責任の程度が、自分

に合っているから」(60.3%)、「職場の人間関係や雰囲気が良いから」(51.0%)等が続いた。

働き方のタイプ別に見ると、「無期雇用でパートタイム」や「有期雇用でパートタイム」では同様の傾向となっているものの、「有期雇用でフルタイム」の労働者(n=598人)では、「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」(64.0%)の割合が最も高く、次いで「労働時間(残業の有無を含む)が希望に叶っているから」(53.7%)、「職場の人間関係や雰囲気が良いから」(47.5%)等となっている。

### 不満の内容は有機フル、無期パート、有機パートとも共通

他方、「不満である(どちらかというも含む)」と回答した労働者(n=733人)にも理由を尋ねると(複数回答)、「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」(57.7%)とする割合が最も高く、これに、「仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない」(47.2%)、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」(46.7%)等が続く。働き方のタイプ別に見ても上位3項目は同様であり、不満の内容は共通している様子がうかがえる。

[注]

- 1 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対する調査結果を見るうえで、そもそも調査票の同梱枚数に、規模に応じた傾斜配分という制約があるなかで、企業に配布を依頼している点や、調査時点で就労している労働者が調査対象となっている点に留意されたい。
- 2 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用していない企業も含めた、対配布数ベースの算出値である。
- 3 紙幅の都合上、回収属性については記者発表資料(<https://www.jil.go.jp/press/documents/20191218.pdf>)を参照されたい。
- 4 %表示は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合等がある。また、文中の合算%は合算n数に遡って算出しているため、%表示の単純合算とは必ずしも一致しない場合等がある。
- 5 「期間の定め」の有無についての設問と、正社員と比較した所定労働時間の長さについての設問を掛け合わせた分類になるため、いずれかの無回答者は分類不能としている(全体計には含まれる)。
- 6 あくまで労働者の認識を尋ねた設問であり、実際の制度の有無等まで検証したうえでの結果ではない点に留意されたい。

(調査部 主任調査員補佐 荒川創太、渡邊木綿子)

労働政策研究・研修機構(JILPT)ホームページ
おススメコンテンツ



海外の労働・雇用に関することなら

## 海外労働情報

<https://www.jil.go.jp/foreign/>

こんな方におススメ

- 海外の最新の労働統計を確認したい方
- 労働分野の国際比較に関心のある方
- 諸外国の労働法、雇用慣行について知りたい方
- アジア地域の労働事情について知りたい方

そのほか…

**フォーカス**  
その時々に応じて実施した特別調査の成果を紹介

**海外調査シリーズ**  
アジア地域の労働・雇用・社会を進出日系企業の視点から調査

**諸外国に関する報告書**  
諸外国の動向に関する調査をまとめた報告書等を紹介  
なども掲載



**国別労働トピック**

欧米、アジア各国での話題を様々な視点から記事にまとめ紹介(労働市場・賃金動向・職業紹介・労使関係など)



**国別基礎情報**

各国の主要統計データ(GDP・就業者数・失業率など)や、労働に関する諸制度等を紹介



**海外統計情報**

米・英・独・仏における主要な労働統計指標の最新値、および国際比較統計集「データブック国際比較」を紹介

内容に関するお問合せ：労働政策研究・研修機構(JILPT) 調査部(海外情報担当)

Business Labor Trend 2020.4